



Programme pour contrer toute forme de violence ou de harcèlement

**Adopté au Conseil d'administration
le 29 novembre 2004**

Table des matières

Préambule	3
Définitions	4
Objectifs, principes et champ d'application.....	5
Mise en oeuvre	6
Prévention et actions.....	6
Mécanismes d'application	7
⇒ Comité pour contrer toute forme de violence et de harcèlement	7
⇒ Intervenantes ou intervenants de première ligne.....	7
⇒ Personnes ressources	8
⇒ Coordonnatrice ou coordonnateur.....	8
Procédure de traitement des plaintes	9
⇒ Acheminement d'une plainte.....	9
⇒ Modes d'intervention	9
⇒ Témoins.....	9
⇒ Médiation	9
⇒ Le recours administratif.....	9
⇒ Désistement de la plainte	9
⇒ Garde des dossiers.....	9
Encadrement légal et contractuel.....	10
Acheminement d'une plainte	11

Préambule

Plusieurs études démontrent la présence de violence et de harcèlement au travail. Les quelques statistiques qui suivent témoignent de l'ampleur du problème et de l'obligation d'y trouver rapidement des solutions pragmatiques.

- Un peu plus de 90 000 des salariées ou salariés québécois vivaient du harcèlement psychologique (rapport au ministre du comité interministériel sur la prévention du harcèlement psychologique et le soutien aux victimes, février 2002);
- 27% des travailleuses ou travailleurs affirment avoir été l'objet de violence au travail (physique, psychologique, verbale, sexuelle) « ORHRI », août 2003;
- 8% des travailleuses ou travailleurs font l'objet de « mobbing * » selon le Bureau international du travail.

La direction, les syndicats, les associations, le personnel et les élèves du Collège de Rosemont, conscients que la violence et le harcèlement peuvent aussi exister dans leur milieu de travail ou d'études, s'entendent pour que toute forme de violence et de harcèlement, portant atteinte de manière intentionnelle ou non intentionnelle à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique ou psychologique de chaque personne, ne soit tolérée. Individuellement, chacune et chacun doit contribuer par sa conduite à rendre le milieu de travail et d'études exempt de violence et de harcèlement.

Il faut dès lors rendre concret cet engagement et définir dans un programme pour contrer toute forme de violence et de harcèlement les éléments susceptibles d'atteindre l'objectif visé de non tolérance. Parmi ces éléments, la prévention demeure la solution privilégiée par le Collège.

Ne pas dire **NON** à la violence et au harcèlement, c'est y dire **OUI**.

*Mobbing

- ✓ *situation de communication non éthique*
- ✓ *caractérisée par la répétition*
- ✓ *sur une longue période*
- ✓ *de la part de plusieurs personnes*
- ✓ *d'agissements hostiles dirigés systématiquement contre un individu*
- ✓ *qui développe de graves problèmes physiques. (Cantin et Cantin), Politique contre le harcèlement au travail et réflexions sur le harcèlement psychologique.*

Définitions

Violence

Acte de force, dont le caractère illégitime tient à la brutalité du procédé employé (violence physique, corporelle ou matérielle), à la peur inspirée (violence morale) ou par effet d'intimidation.

Violence en milieu de travail

La violence en milieu de travail consiste en des actions ou des menaces faites ou proférées par un individu ou un groupe d'individus et qui portent atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'un individu ou d'un groupe d'individus.

Harcèlement

Le harcèlement englobe tout comportement répréhensible ayant pour effet d'abaisser et d'humilier. Le harcèlement a habituellement un caractère répétitif, systématique et il est non désiré; il porte atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique ou physique de la personne. Il a un caractère vexatoire, méprisant, menaçant et il est de nature à compromettre un droit ou à entraîner pour la personne des conditions de travail ou d'étude défavorables. Un seul acte peut être constitutif de harcèlement à condition qu'il soit grave et produise des effets continus dans l'avenir. Le harcèlement comprend :

- le **harcèlement discriminatoire** : harcèlement en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits de la personne, soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.
- le **harcèlement sexuel** : selon la Commission des droits de la personne, le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en une pression indue exercée sur une personne soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui a pour effet de compromettre son droit à l'égalité dans l'emploi, son droit à des conditions de travail et d'étude justes et raisonnables, son droit à la dignité.
- le **harcèlement moral ou psychologique** : toute action (gestes, paroles, comportements, attitudes) qui porte atteinte, par sa répétition ou sa gravité, de manière explicite ou implicite, à la dignité ou à l'intégrité d'une personne et qui dégrade le climat de travail et blesse sur le plan émotionnel. Pour la Cour suprême, la dignité humaine signifie qu'une personne ou un groupe ressent du respect et de l'estime de soi. Elle relève de l'intégrité physique et psychologique et de la prise en main personnelle.

Abus de pouvoir

Toute pratique d'autorité excessive ou injuste à laquelle une personne s'objecte, dont elle s'offense et qui lui cause préjudice. Il consiste à abuser de l'autorité conférée à son poste pour nuire à la personne plaignante.

Objectifs, principes et champ d'application

Objectifs

Circonscrire ce qui constitue toute forme de violence et de harcèlement.
Assurer un milieu favorisant l'intégrité physique et psychologique des personnes.
Contribuer à la sensibilisation, l'information et la formation dans le milieu.
Développer des moyens pour prévenir les comportements de violence et de harcèlement.
Intervenir de façon à mettre fin aux comportements de violence et de harcèlement.

Principes

Le Collège désavoue la violence et le harcèlement qu'il considère comme une violation des droits de la personne.
Le Collège affirme que les problèmes de violence et de harcèlement sont l'affaire de toutes et de tous et que la responsabilité d'y mettre fin doit être partagée.
Le Collège reconnaît aux personnes le droit d'être protégées, aidées et défendues par des mécanismes d'aide et de recours appropriés.
Le Collège s'assure que toutes les personnes sont traitées en toute équité et confidentialité.
Le Collège s'assure, dans la mesure de ses moyens, que la victime ne subit aucun préjudice.

Champ d'application

Ce programme s'applique à toutes les personnes qui étudient au Collège de Rosemont, y travaillent ou le fréquentent (précision : les lieux de stages, les résidences, les locaux utilisés par le Cégep @ distance sont visés par le programme).
Ce programme n'exclut aucunement, et à tout moment, le droit de la personne plaignante aux recours judiciaires et administratifs existants.

Mise en oeuvre

Prévention et actions

La prévention demeure la première ligne de défense contre la violence et le harcèlement. C'est d'ailleurs, le meilleur outil de gestion et la solution privilégiée par le Collège pour atteindre les objectifs énoncés dans ce programme.

Il importe que chaque membre du Collège contribue activement à prévenir les cas de violence et de harcèlement et contribue aussi à promouvoir un climat de compréhension et de respect mutuel.

De façon concrète, il faut :

- rester ouvert à l'idée que la violence et le harcèlement peuvent exister dans son milieu d'études ou de travail;
- être à l'écoute de son milieu de travail et d'études (changement dans la conduite des personnes, formation de clans...);
- être attentif aux tensions existantes entre les personnes;
- savoir reconnaître les situations à risque et intervenir rapidement pour les désamorcer;
- exercer son influence de façon respectueuse;
- prendre au sérieux toute plainte de violence ou de harcèlement;
- donner des conseils appropriés et consulter au besoin;
- agir avec célérité et objectivité;
- orienter, s'il y a lieu, la personne vers les ressources reconnues pour apporter un support psychologique aux élèves et au personnel.

Mécanismes d'application

Ce programme fait appel à des intervenantes ou intervenants de première ligne, des personnes ressources et une coordonnatrice ou un coordonnateur.

Dans l'exercice de leurs fonctions, ces personnes sont mandatées par le Collège et sont tenues à la plus stricte confidentialité. Les informations recueillies dans le cadre de l'application du présent programme ne peuvent être transmises à des tiers qu'avec l'autorisation de la personne plaignante.

Le mandat des personnes nommées est d'une durée d'un an et est renouvelable.

⇒ **Comité pour contrer toute forme de violence et de harcèlement**

Le comité est formé d'un ensemble de personnes ressources et d'une coordonnatrice ou d'un coordonnateur.

Son rôle :

- *assurer la réalisation des objectifs du présent programme et proposer les amendements nécessaires;*
- *mettre sur pied un programme d'information et de sensibilisation;*
- *identifier les intervenantes ou intervenants nécessaires à l'application du programme;*
- *acheminer auprès des instances concernées des recommandations sur tout sujet relatif à la violence et au harcèlement;*
- *voir au respect de la confidentialité.*

⇒ **Intervenantes ou intervenants de première ligne**

Des personnes particulièrement sensibilisées aux questions de violence et de harcèlement qui travaillent auprès des élèves.

Leur rôle :

- *informer les élèves des ressources disponibles au Collège;*
- *faciliter l'acheminement de la plainte;*
- *appuyer dans ses démarches la personne plaignante.*

⇒ **Personnes ressources**

Une représentante ou un représentant désigné par la direction, chacun des syndicats et chacune des associations.

Leur rôle :

- *informer le personnel concerné des ressources disponibles, des actions et des recours possibles;*
- *faciliter l'acheminement de la plainte;*
- *appuyer dans sa démarche la personne plaignante.*

⇒ **Coordonnatrice ou coordonnateur**

Une personne désignée par et parmi les membres du comité.

Son rôle dans l'acheminement d'une plainte :

- *agir comme personne ressource;*
- *informer la personne faisant l'objet d'une plainte;*
- *évaluer le bien-fondé de la plainte;*
- *entendre la personne qui fait l'objet de la plainte;*
- *soumettre à la personne plaignante différents modes d'intervention;*
- *acheminer, à la demande de la personne plaignante, le dossier à l'autorité administrative.*

Son rôle au sein du comité :

- *coordonner le travail du comité;*
- *faire rapport au comité (aucune information à caractère nominatif);*
- *assurer le suivi des dossiers;*
- *assurer le respect de la confidentialité.*

Procédure de traitement des plaintes

⇒ Acheminement d'une plainte

Dans l'application de ce programme, l'acheminement d'une plainte se fait en contactant soit :

- une intervenante ou intervenant de première ligne;
- une des personnes ressources;
- la coordonnatrice ou le coordonnateur du comité.

⇒ Modes d'intervention

La coordonnatrice ou le coordonnateur peut envisager différents modes d'intervention et les soumettre à la personne concernée.

⇒ Témoins

Les témoins peuvent contribuer à rompre ou à maintenir le climat de peur et de silence propre à la situation de harcèlement. La déposition de leurs versions des événements lors des démarches d'intervention peut faire une différence significative entre l'aggravation ou la cessation de la situation.

⇒ Médiation

La médiation est un processus entrepris par la coordonnatrice ou le coordonnateur qui a pour but de résoudre le conflit entre les personnes en cause. Ce processus ne peut être obligatoire et nécessite le consentement des deux parties. La médiation n'exclut pas les autres recours.

⇒ Le recours administratif

À la demande de la personne plaignante, la coordonnatrice ou le coordonnateur achemine le dossier à l'autorité administrative, soit spécifiquement à la Direction des ressources humaines pour les membres du personnel, soit à la Direction des études, secteur de la vie étudiante, pour les élèves, soit au service de la clientèle pour la formation @ distance. Le Collège, après avoir analysé le dossier, fixe son choix et applique au besoin les mesures de correction et les sanctions appropriées.

Pour les fins d'enquête le Collège s'adjoit, s'il y a lieu, une ressource externe.

⇒ Désistement de la plainte

La personne plaignante conserve en tout temps le contrôle de son dossier et le droit de mettre fin au processus. Cependant, si le dossier traité par l'autorité administrative constitue une faute lourde, le Collège peut décider de poursuivre le processus et d'intervenir de façon adéquate.

⇒ Garde des dossiers

Les dossiers de la coordonnatrice ou du coordonnateur sont sous sa responsabilité exclusive. En aucun temps, l'employeur, le syndicat ou l'association ne peut en exiger le dépôt. Les dossiers de plaintes sont conservés jusqu'à la fermeture du dossier et sont détruits au terme de ce délai.

Encadrement légal et contractuel

L'encadrement légal et contractuel comprend notamment :

La Charte des droits et libertés de la personne

- ✦ Harcèlement interdit sur l'un des motifs de l'article 10 (art. 10.1)
- ✦ Protection contre la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf si prévue par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen d'y pallier (art. 10)
- ✦ Droit à l'intégrité/liberté de sa personne (art. 4)
- ✦ Droit à la sauvegarde de sa dignité, à sa vie privée (art. 5)
- ✦ Non discrimination dans les conditions de travail (art. 16)
- ✦ Conditions de travail justes et équitables (art. 46)

Le Code civil

- ✦ Art. 2087 « L'employeur, ..., doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. »

La Loi sur les normes du travail

- ✦ Articles 81.18 à 81.20 et 123.6 à 123.16

La Loi sur la santé et sécurité au travail

Le Code criminel

Les conventions collectives

Les règlements

Les politiques institutionnelles

Acheminement d'une plainte

